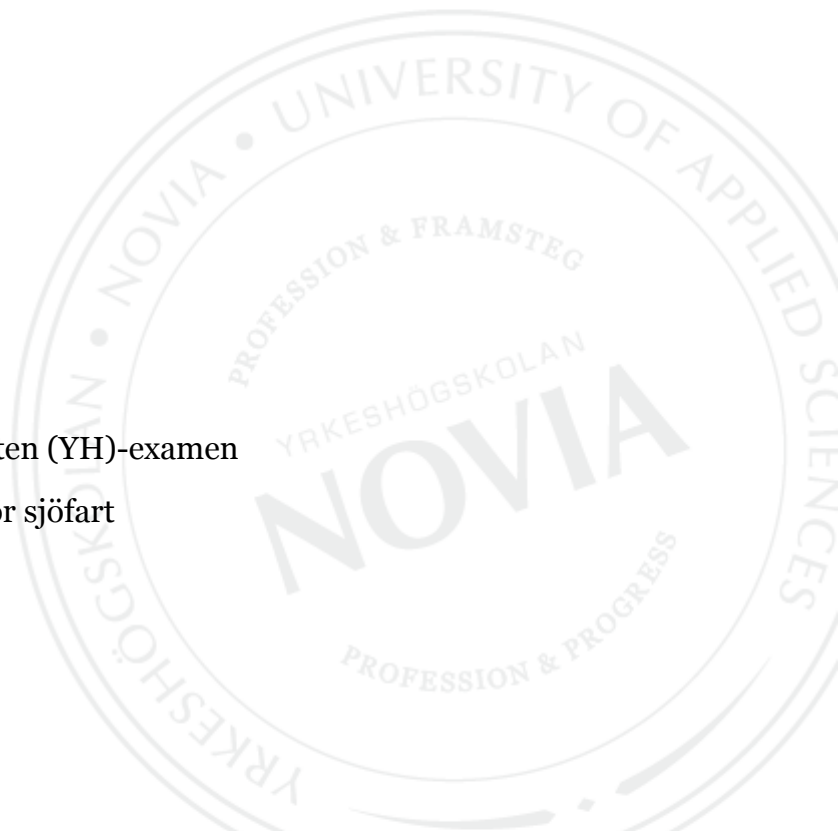


Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vahtimiestyössä ja harjoittelussa

Ida Koski

Examensarbete för Sjökapten (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för sjöfart
Åbo 2013



OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Ida Koski

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Utbildningsprogrammet för Sjöfart, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sjökapten YH

Ohjaajat: Ritva Lindell

Nimike: Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vahtimiestyössä ja harjoittelussa

Päivämäärä 28.11.2013

Sivumäärä 29

Liitteet 4

Tiivistelmä

Opinnäytetyö käsittelee epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista laivoilla vahtimiestyössä ja harjoittelussa. Tarkoituksena oli mm. selvittää miten paljon sitä ilmenee, millaista se on ollut ja miten työntekijät ylipäänsä käsittävät työpaikkakiusaamisen. Opinnäytetyö on tilaustyö Narsistien uhrien tuki Ry:lle. Opinnäytetyön kyselyosuus on tehty yhteistyössä merikapteeni -opiskelija Viivi Salon kanssa.

Teoriaosuudessa käsitellään epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen määritelmää ja tarkastellaan asiaan liittyvää lainsäädäntöä. Lisäksi käsitellään mm. kiusaamisen ilmenemismuotoja, syitä ja seurauksia. Lopuksi käsitellään vielä miten asiaa voi viedä eteenpäin, jos kokee olevansa työpaikkakiusattu.

Tutkimuksen päämenetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusta. Kysely toteutettiin sähköpostitse Suomen merikouluissa, niin ammatti- kuin ammattikorkeakouluissa niille, jotka ovat suorittaneet vahtimies- harjoittelun ja ovat lisäksi mahdollisesti työskennelleet vahtimiehinä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään ammattikoulussa vahtimiehen pätevyyteen liittyvät opinnot suorittaneiden vastauksia. Viivi Salon työ käsittelee ammattikorkeakoulussa opintonsa suorittaneiden vastauksia.

Tutkimuksen perusteella epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista tapahtuu laivoilla siinä missä muissakin työyhteisöissä. Kyselyyn vastanneet vaikuttivat olevan melko hyvin tietoisia siitä, mikä on kiusaamista. Osa vastaajista, jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua, olivat vieneet asian myös eteenpäin.

Kieli: suomi Avainsanat: epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen, merenkulku

Arkistoidaan: Opinnäytetyö on saatavilla ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi



BACHELOR'S THESIS

Author: Ida Koski

Degree Programme: Degree Programme in Maritime Studies, Turku

Specialization: Bachelor of Marine Technology

Supervisors: Ritva Lindell

Title: Unfair treatment and workplace bullying of watchman at work and in training

Date 28.11.2013	Number of pages 29	Appendices 4
-----------------	--------------------	--------------

Summary

The thesis deals with unfair treatment and workplace bullying of watchmen at work and in training. The purpose was to find out, among other things, how common bullying is, what kind of unfair treatment and bullying occurs and how well employees understand what workplace bullying is in general. The study was ordered by Narsistien uhrien tuki Ry, they have the right to publish the work in whole or simply parts of it. The survey was done in cooperation with Viivi Salo.

The theoretical part deals with definitions of unfair treatment and workplace bullying, and relevant Finnish laws. In addition it deals with the different types of bullying, causes-, and consequences. At the end you can find information about how to proceed if you feel that you are being bullied at work.

The main method of research used was a survey. The survey was conducted by e-mail in maritime schools in Finland both in vocational schools and in universities of applied sciences. Respondents were students that had completed watchman's training, and that have possibly worked as watchmen. This thesis deals with answers received from students with a background in a vocational school. Viivi Salo's thesis deals with the answer from students that have a background in a university of applied sciences.

Based on the study, unfair treatment and workplace bullying takes place onboard just like in any other context. The respondents were also relatively well aware of what workplace bullying is. Furthermore some of the respondents that had experienced unfair treatment at their workplace had taken the issue forward.

Language: finnish	Key words: workplace bullying, unfair treatment, seafaring
-------------------	------------------------------------------------------------

Filed at: The examination work is available at the electronic library Theseus.fi

EXAMENSARBETE

Författare: Ida Koski

Utbildningsprogram och ort: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Åbo

Inriktningsalternativ/Fördjupning: Sjökapten YH

Handledare: Ritva Lindell

Titel: Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu vahtimies työssä ja harjoittelussa

Datum 28.11.2013

Sidantal 29

Bilagor 4

Abstrakt

Examensarbetet handlar om arbetsplatsmobbing och osakligt behandlande av däckmanskap samt praktikanter. Syftet var att ta reda på hur mycket mobbing förekommer, hurdan det är och överhuvudtaget hur de anställda i allmänhet förstår arbetsplatsmobbing. Examensarbete var ett beställningsarbete av Narsistien uhrien tuki Ry och de har rättigheter att publicera arbetet helt eller delvis. Avhandlingens frågeformulär gjordes i samarbete med Viivi Salo.

Den teoretiska delen behandlar definitioner av arbetsplatsmobbing och osaklig behandling, samt relevant finsk lagstiftning. Dessutom beskrivs bl.a. mobbingens former, orsaker och konsekvenser. I slutet berättas också hur man kan föra saken vidare, om man känner sig mobbad på arbetsplatsen.

Den huvudsakliga metoden var kvantitativ forskning. Undersökningen genomfördes via e - post vid sjöfartsskolor i Finland, både i yrkeskolor och vid yrkeshögskolor, till studerande som har genomfört vaktmans-utbildning, och har slutfört vaktmans-praktik och möjligen också jobbat som vaktman. Detta examensarbete behandlar resultaten av svararen med bakgrund i yrkesskola. Viivi Salos arbete behandlar svararen med bakgrund i yrkeshögskola.

Resultaten visade att arbetsplatsmobbing och osaklig behandling sker ombord precis som i alla andra branscher. Svarandes kunskap om mobbing var relativt bra och några av de svarande som hade upplevt osaklig behandling på sin arbetsplats hade dessutom fört saken vidare.

Språk: finska

Nyckelord: osaklig behandling, arbetsplatsmobbing, sjöfart

Förvaras: Examensarbetet finns tillgängligt i webbiblioteket Theseus.fi

Sisältö

1	Johdanto.....	1
1.1	Tavoite.....	1
1.2	Ongelmanasettelu	2
1.3	Rajaus.....	2
2	Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu.....	3
2.1	Määritelmä.....	3
2.2	Lainsäädäntö.....	4
2.3	Ilmenemismuodot.....	4
2.3.1	Henkinen väkivalta	4
2.3.2	Fyysinen väkivalta.....	5
2.3.3	Seksuaalinen häirintä.....	5
2.4	Mikä ei ole epäasiallista kohtelua	6
2.5	Kiusaaja.....	7
2.6	Kiusattu	7
2.7	Kiusaamisen syitä.....	8
2.7.1	Työhön ja työssäoloon liittyvät syyt	8
2.7.2	Yksilölliset motiivit	9
2.8	Vaikutukset ja seuraukset.....	9
2.9	Miten viedään eteenpäin	11
3	Tutkimus menetelmät.....	12
3.1	Tutkimustapa, perusjoukko ja keräystyyli	12
3.2	Aineiston käsittely	13
3.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	14
3.4	Tutkimuksen validius	14
4	Määrällisen tutkimuksen tulokset	15
4.1	Taustakysymykset	15
4.2	Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset	18
4.3	Työpaikkakiusaamista koskevat kysymykset	24
5	Johtopäätökset.....	26
5.1	Taustakysymykset	26
5.2	Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset	27
5.3	Työpaikkakiusaamista koskevat kysymykset	27
5.4	Yhteenveto	28
5.5	Jatkoehdotukset	28
6	Kriittinen tarkastelu.....	29
	Lähteet.....	30

Saatekirje kyselyyn
Kyselylomake
Förfrågans följebrev
Frågeformulär

Liite 1
Liite 2
Liite 3
Liite 4

1 Johdanto

Laiva on työympäristönä hyvin erilainen ja ainutlaatuinen. Työ laivoilla on henkisesti ja fyysisesti haastavaa. Työntekijät ovat pitkiä aikoja poissa kotoa, työpäivät ovat pitkiä ja työajat epäsäännöllisiä. Töitä tehdään lähes poikkeuksetta joka päivä, niin arkena kuin pyhänä. Laivasta riippuen työssäolojaksot vaihtelevat viikoista kuukausiin ja laivalla ollessa vapaapäiviä ei käytännössä ole.

Irrottautuminen työpaikalta ei ole mahdollista; päivän päätteeksi ei pääse omaan kotiin. Vapaa-ajanviettomahdollisuudet ovat hyvin rajalliset ja se vietetään samassa seurassa jossa työskennellään. Hytin oven sulkemalla voi kuitenkin viettää hetken rauhassa omissa oloissaan. Yhteydenpito ulkomaailmaan on rajallista tai ainakin erilaista kuin normaalisti.

Tiiviissä työyhteisössä tulee väistämättä eteen ristiriitatilanteita. Työilmapiirin pilaamiseen riittää jo yksikin henkilö. Jatkuvasti väsyneet työntekijät reagoivat asioihin voimakkaammin, pienetkin asiat muuttuvat helposti isoiksi ja tunteet nousevat pintaan. Mitä pidempään työjakso kestää, sitä enemmän työntekijöillä on huonoja päiviä ja kiukuttelusta ja tiuskinnasta tulee arkipäiväistä. Harva jaksaa olla viikkoja tai jopa kuukausia jatkuvasti hyvällä päällä.

Kiinnostus tämän opinnäytetyön aiheeseen johtui henkilökohtaisista syistä. Olen itse kokenut muutamia vuosia sitten epäasiallista kohtelua työskennellessäni laivalla vahtimiehenä. Kokemus oli hyvin rankka niin henkisesti kuin fyysisestikin. Toipuminen kiusaamisesta kesti kauan ja ajatus laivalla työskentelystä oli pitkään lähes mahdoton.

Opinnäytetyö on tilaustyö Narsistien uhrien tuki Ry:lle ja heillä on mahdollisuus julkaista työ kokonaan tai osia siitä. Opinnäytetyön kyselyosuus on tehty yhteistyössä merikapteeni-opiskelija Viivi Salon kanssa.

1.1 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista vahtimiestyössä ja harjoittelussa. Tarkoituksena on selvittää miten paljon sitä ilmenee, millaista se on ollut ja miten työntekijät ylipäättään käsittävät työpaikkakiusaamisen.

Työn aihe on ollut viime vuosina enemmän esillä, mutta silti aihe on edelleen arka ja siitä vaietaan helposti. Työn tavoitteena on myös herättää lisää keskustelua ja auttaa niitä, jotka ovat tai epäilevät olevansa työpaikkakiusattuja.

1.2 Ongelmanasettelu

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset:

- Koetaanko alalla asiantonta kohtelua?
- Vaikuttaako vastaanotettuun kohteluun sukupuoli, koulutustausta tai kokemus?
- Millaisissa muodoissa tai mittasuhteissa epäasiallista kohtelua esiintyy?
- Kuka asiattomaan kohteluun syyllistyy?
- Millainen käytös ei ole hyväksyttävää ja koetaanko asiaton kohtelu kiusaamiseksi?
- Ryhtyykö kohteeksi joutunut henkilö tilanteessa toimenpiteisiin?

1.3 Raja

Opinnäytetyö on rajattu siten että tutkimme työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua vahtimiestyössä ja harjoittelussa. Työn rajauksen ulkopuolelle on jätetty se miten työpaikoilla on toimittu kiusaamisen tullessa esille.

Kysely on toteutettu sähköpostitse Suomen merikouluissa; Axxell, Etelä-Kymenlaakson Ammattiopisto, Högsolan på Åland, Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, WinNova, Yrkeshögskolan Novia ja Ålands Gymnasium niille, jotka ovat suorittaneet vahtimiesharjoittelun ja ovat lisäksi mahdollisesti työskennelleet vahtimiehinä. Päätimme tehdä kyselyn sähköisesti sen helppouden ja nopeuden vuoksi. Syy jättää kyselyn ulkopuolelle henkilöt, jotka työskentelevät laivoilla, mutta eivät ole opiskelijoita, oli se että tutkimusjoukkoon haluttiin saada mahdollisimman helposti ja nopeasti yhteyttä.

Opinnäytetyön kyselyosuus on tehty yhteistyössä Viivi Salon kanssa, minkä vuoksi jaoinme kyselyn tulokset. Kyselyn vastaukset on jaettu vastaajien taustan mukaisesti. Tämä työ käsittelee ammattikoulussa opiskelleiden vastauksia ja Viivi Salon työ

ammattikorkeakoulussa opiskelleiden vastauksia. Päädyimme tähän, koska päätimme tehdä yhdistetysti kyselyllä kaksi opinnäytetyötä ja näin pystyimme tarkemmin tutkimaan aihetta koulutustyyppikohtaisesti.

2 Työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu

1990-luvun alussa alettiin puhua julkisesti kiusaamisesta työpaikoilla. Jatkuva kielteistä kohtelua työpaikoilla alettiin kutsua henkiseksi väkivallaksi. Väkivalta herätti kuitenkin sanana negatiivisia ja voimakkaita tunteita henkilöissä jotka eivät olleet kokeneet kielteistä kohtelua. Sen koettiin olevan liian yliampuva. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 7)

1990- luvun puolessa välissä termin koulukiusaamisen saattelemana alettiin yleisesti puhua työpaikkakiusaamisesta. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 7) Jotkut kuitenkin kokivat sanan kiusaaminen lapsellisena ja naiivina, joka yhdistetään lievään kiusoitteeluun (Korhonen 2009, 12–13).

Nykyään käytössä on näiden lisäksi myös termi epäasiallinen kohtelu. Näitä kaikkia termejä käytetään sekaisin kuvaamaan negatiivista kohtelua ja voikin olla hankalaa ja hämmentävää tunnistaa, puhutaanko samasta asiasta, mutta eri termein. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 7) Tässä opinnäytetyössä käytetään termejä työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen kohtelu kuvaamaan työpaikoilla tapahtuvaa asiatonta negatiivista kohtelua.

Tämä opinnäytetyön kappale käsittelee epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista. Ensin pohditaan näiden määritelmää ja katsotaan hieman asiaan liittyvää lainsäädäntöä. Lisäksi käsitellään mm. kiusaamisen ilmenemismuotoja, syitä ja seurauksia. Lopuksi käsitellään vielä miten asiaa voi viedä eteenpäin, jos kokee olevansa työpaikkakiusattu.

2.1 Määritelmä

Epäasialliseksi kohteluksi luettavan käytöksen pitää olla jatkuvaa, systemaattista ja toistuvaa (Räisänen & Roth 2012, 33). Se on tahallista negatiivista kohtelua, toisen alistamista, mitätöintiä tai loukkaamista. Kiusaamisen seurauksena kiusattu joutuu helposti puolustuskyvyttömään asemaan. (Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen & Soini 2012, 17) Työpaikkakiusaaminen tapahtuu työyhteisössä. Työyhteisöllä tarkoitetaan kaikkia siihen kuuluvia henkilöitä, niin työntekijöitä kuin esimiehiäkin. (Kess & Ahlroth 2012, 54) Se myös kohdistuu työyhteisössä yhteen tiettyyn henkilöön, tai useampaan tiettyyn henkilöön

ja on sellaista, että useat muutkin työyhteisön jäsenet pitävät sitä sopimattomana käytöksenä. (Korhonen 2009, 80)

2.2 Lainsäädäntö

Suomen lainsäädännössä työturvallisuuslain tarkoitus on työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi kehittää työolosuhteita ja työympäristöä, sekä ehkäistä työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden terveyteen kohdistuvia haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002/738, 1§) Työturvallisuuslaissa ei suoraan määritellä työpaikkakiusaamista, vaan siihen viitataan käyttämällä termejä häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu. Työpaikkakiusaamista käsitellään työturvallisuuslaissa kohdissa 18§ ja 28§.

Pykälässä 18 käsitellään työntekijän yleisiä velvollisuuksia. Sen mukaan työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeistuksia ja määräyksiä. Hänen tulee myös huolehtia työssä vaadittavasta siisteydestä ja järjestyksestä, sekä noudattaa varovaisuutta ja huolellisuutta, jotta voidaan ylläpitää turvallisuutta ja terveyttä. Työntekijän pitää myös huolehtia niin omasta, kuin toistenkin terveydestä ja turvallisuudesta, siten kuin hänelle on neuvottu. Eikä hän saa kohdella toisia työntekijöitä häiritsevästi tai muuten epäasiallisesti niin, että se voi aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuuteen tai terveyteen. (Työterveyslaki 2002/738, 18§)

Pykälä 28 käsittelee häirintää. Sen mukaan työnantajan on ryhdyttävä välittömästi toimeen saadessaan tiedon työntekijään kohdistuvasta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta, joka aiheuttaa vaaraa tai haittaa hänen terveydelleen, jotta epäkohta saadaan poistetuksi mahdollisimman pian. (Työterveyslaki 2002/738, 28§)

2.3 Ilmenemismuodot

Työpaikkakiusaaminen voi olla fyysistä, henkistä tai jopa molempia. Myös seksuaalinen häirintä on yksi työpaikkakiusaamisen ilmenemismuoto.

2.3.1 Henkinen väkivalta

Työpaikkakiusaamiseksi lasketaan esimerkiksi annettujen ja vaadittujen työmäärien ja aikataulujen kohtuuttomuus tai työntekijän osaamiseen nähden liian vaatimattomien ja helppojen tehtävien antaminen. Myös työyhteisössä ulkopuoliseksi jättäminen ja työpaikan tiedonannon ja kokouksien ulkopuolelle jättäminen voidaan katsoa olevan epäasiallista

kohtelua, kun se tapahtuu toistuvasti. (Työterveyslaitos 2012, Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä)

Henkiseen väkivaltaan liittyvät haukkuminen, vähättely ja muu loukkaava käytös, joka nöyryyttää tai saattaa kiusatun naurunalaiseksi lasketaan myös kiusaamiseksi. Toisen selän takana pahan puhuminen, perättömien syytösten esittäminen ja arvostelu, joka on täysin aiheetonta, on myös kiusaamista. Lisäksi kiusatun mielenterveyden epäileminen ja kyseenalaistaminen on työpaikkakiusaamista. (Työterveyslaitos 2012, Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä)

2.3.2 Fyysinen väkivalta

Fyysinen väkivalta työpaikoilla voi esiintyä solvauksina, uhkailuna ja fyysisenä hyökkäyksenä (Kess & Ahlroth 2012, 55). Kiusaaminen voi olla tuuppimista tai tönimistä (Korhonen 2009, 72). Pahimmassa tapauksessa kiusaaminen saattaa edetä jopa pahoinpitelyyn (Kess & Ahlroth 2012, 55). Fyysinen väkivalta, jossa toiseen henkilöön käydään käsiksi, esimerkiksi pahoinpitely, on sellaista kiusaamista, ettei sen tarvitse olla jatkuvaa täyttääkseen kiusaamisen määritelmää. Fyysisen väkivallan laadusta riippuen yksikin kerta voi siis riittää. (Korhonen 2009, 81)

2.3.3 Seksuaalinen häirintä

Kiusaaminen voi olla myös seksuaalista. Seksuaalinen häirintä on asiatonta sukupuoleen kohdistuvaa kohtelua. (Korhonen 2009, 28) Seksuaalista häirintää ja ahdistelua ovat mm. vihjailevat eleet ja ilmeet, härskit ja kaksimieliset vitsit ja puheet, sekä henkilön vaatetukseen, vartaloon ja yksityiselämään liittyvät kysymykset ja huomautukset. Myös kirjeet, puhelut ja viestit, jotka ovat seksuaalisesti värittyneitä ja erilaiset pornoaineistot lasketaan seksuaaliseksi ahdisteluksi ja häirinnäksi. Ahdistelua ja häirintää on myös toisen luvaton lähentely ja koskettelu, sekä pahimmillaan raiskaus tai sen yritys. (Kauppinen & Purola 2001, 12–13)

Seksuaalista häirintää ja ahdistelua ilmenee lähes kaikilla aloilla, mutta se on yleisempää naisilla jotka työskentelevät miesvaltaisilla aloilla, kuten esimerkiksi merenkulussa (Kauppinen & Purola 2001, 18). Seksuaalinen häirintä ei kuitenkaan rajoitu vain naisiin vaan myös miehet voivat yhtälailla kokea sitä. Miehillä on kuitenkin naisia korkeampi kynnys tuoda asia julki, koska asiaan liittyvä häpeä on naisiin verrattuna korkeampi. (Korhonen 2009, 26)

2.4 Mikä ei ole epäasiallista kohtelua

Erilaisten ihmisten työskennellessä keskenään ristiriitoja ja jännitteitä syntyy varmasti enemmän tai myöhemmin. Kaikki työpaikalla tapahtuvat epämiellyttävät tilanteet eivät kuitenkaan ole työpaikkakiusaamista, vaikka ne työntekijästä siltä tuntuisivatkin. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 19)

Työntekijästä tuntuvat epämiellyttävät ja epäoikeudelliset tilanteet eivät ole epäasiallista kohtelua jos ne ovat yksittäisiä tapauksia tai liittyvät työhön tai sen jakamiseen ja tekemiseen. Esimerkiksi esimieheltä saatu aiheellinen negatiivinen palaute ei ole kiusaamista. (Kess & Ahlroth 2012, 57)

Lomat, työvuorot ja työajat ovat asioita jotka helposti herättävät ristiriitoja, kun ne eivät menekään työntekijän toivomalla tavalla (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 19). Esimerkiksi kesälomien ajankohdista päätettäessä voi esimies päättää, ettei jollekin työntekijälle myönnetäkään lomaa hänen toivomanaan ajankohtana, vaan loma on pidettävä joskus muulloin. Tämä saattaa tuntua työntekijästä ikävältä ja epäoikeudenmukaiselta, mutta sen ei silti vielä lasketa olevan kiusaamista. (Räisänen & Roth 2012, 34)

Ajoittainen riitely toisen työntekijän kanssa ei myöskään ole epäasiallista kohtelua. Tilanne ei varmasti tunnu työntekijästä mukavalta, mutta se ei vielä yksin täytä kiusaamisen tuntomerkkejä. (Räisänen & Roth 2012, 34)

Työntekijästä voi tuntua epäreilulta ja ulkopuoliselta jos osa työkavereita viettää yhdessä vapaa-aikaansa työpäivän päätyttyä kutsumatta kaikkia mukaan. Kiusaamiseksi tilanne muuttuu vasta kun työyhteisöstä ainoastaan yksi on jätetty kutsumatta yhteiseen vapaa-ajan viettoon. (Räisänen & Roth 2012, 34)

Ihmiset kokevat asioita eritavalla. Se mikä toisesta tuntuu kiusaamiselta, ei välttämättä toisesta ole sitä. Jokaisella työpaikalla on kielenkäytössä ja käyttäytymisessä eri sääntönsä. Perinteisillä miesvaltaisilla aloilla kuten esimerkiksi merenkulussa kielenkäyttö on usein karskia ja sellaiseen tottumattomasta se saattaa tuntua kiusalliselta ja epämiellyttävältä. Kiusaamista siitä kuitenkin tulee vasta siinä vaiheessa kun se on tahallista loukkaamista huumorin ja ronskiuden nimissä. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 21–22)

2.5 Kiusaaja

Kiusaaja saattaa olla kuka tahansa työyhteisössä. Useimmiten kiusaaja on joku lähimmistä työtovereista tai oma esimies. Kiusaamisen alussa kiusaajia on usein yksi, mutta myöhemmin tilanne voi muuttua niin, että kiusaaja saa mukaan toimintaansa useampia henkilöitä työyhteisössä. Pahimmillaan kiusattu voi kokea koko työyhteisön olevan mukana kiusaamisessa. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 9)

Kiusaaja ei välttämättä aina myöskään kiusaa vain yhtä työntekijää, vaan hän saattaa vaihtaa ajoittain kohdettaan. On myös mahdollista, että kiusaamisen ja epäasiallisen käytöksen kohteena on yhden henkilön toimesta samaan aikaan useampi henkilö tai jopa koko muu työyhteisö. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 9)

Kiusaajat ovat usein taitavia manipuloimaan ja mielistelemään. He saattavat esimerkiksi pyrkiä läheisiin väleihin esimiehen kanssa nimenomaan mielistelemällä. Päästyään esimiehen lähelle ja hyviin väleihin jatkaa kiusaaja kehumista edelleen ja aloittaa oman röyhkeän oman edun tavoittelun. Kiusaaja voi kertoa tahallaan kielteisiä asioita kiusatusta heikentäen siten kiusatun asemaa. Hän saattaa keksiä valheita kiusatusta ja liioitella kiusatun epäonnistumisia. Esimies taas näyttää työyhteisölle hyväksyvänsä ja uskovansa kiusaajan toiminnan ja sanomiset tanssimalla kiusaajan pillin mukaan. Kiusaaja onnistuu toiminnallaan myös saamaan usein muun työyhteisön sulkemaan silmänsä ongelmilta. Muu työyhteisö pysyy usein hiljaa, eikä uskalla tai halua puuttua tilanteeseen, jossa toista työntekijää kohdellaan selkeästi epäasiallisesti. (Korhonen 2009, 50–53)

Aina kiusaaja ei kuitenkaan kiusaa tietoisesti ja sen vuoksi kiusaajaksi nimittäminen voi tulla kiusaajalle järkytyksenä. Kiusaaminen ei ole hyväksyttävää ja siksi se voi nostattaa kiusaajaksi syytetyssä puolustusreaktion. Kiusaaja voi myöntää käyttäytyneensä joskus huonosti toista työntekijää kohtaan, mutta useimmiten käytöksen jatkuvuutta ja tahallisuutta hänen on vaikea myöntää. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 17–18)

2.6 Kiusattu

Kiusatuksi voi joutua kuka tahansa työyhteisössä. Kiusattu voi yhtä hyvin olla tavallinen työntekijä kuin myös esimies- tai johtotehtävissä oleva henkilö. Yleisesti kuitenkin ajatellaan ensimmäiseksi, että kiusattu on työntekijä jota esimies tai työtoveri kiusaa, vaikka todellisuudessa näin ei aina olekaan. (Kess & Ahlroth 2012, 64–65)

Usein ensimmäinen kielteinen kohtelu tulee kiusatulle täytenä yllätyksenä (Korhonen 2009, 54). Kiusattu ei välttämättä heti edes ymmärrä joutuneensa kiusatuksi. Tilanne voi kestää viikkoja tai jopa kuukausia, ennen kuin kiusattu ymmärtää tilanteen. Yleensä kiusattu havahtuu huomatessaan välttelevänsä joitain henkilöitä tai kun jonkun käyttäytyminen häiritsee ja herättää negatiivisia tunteita. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 14)

Kiusatun olo voi olla hämmentynyt ja vaivaantunut. Hän havaitsee asioiden muuttuneen ja se vaivaa ja mietityttää. Työyhteisössä työskentely ei suju joidenkin henkilöiden kanssa ja kiusattu tuntee itsensä ulkopuoliseksi. Lisäksi kauan kestänyt kiusaaminen aiheuttaa voimattomuutta niin henkisesti kuin fyysisestikin. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 14) Kiusattu ei myöskään pysty puolustautumaan kunnolla kiusaamiselta mikä ajaa hänet puolustuskyvyttömään asemaan (Kess & Ahlroth 2012, 56).

Kiusattu saattaa myös usein alkaa stressata töihin menosta lomien ja viikonloppujen jälkeen. Viimeiset lomapäivät menevät työhön paluun aiheuttamassa ahdistuksessa ja viikonlopuista sunnuntait menevät hermoilla. Usein unen saanti on vaikeaa ja uni on katkonaista. Mitä kauemmin kiusaamista on jatkunut, sitä pahemmalta seuraava työpäivä kiusatusta tuntuu. Töihin paluu tuntuu usein ahdistavalta ja vastenmieliseltä. (Korhonen 2009, 128)

2.7 Kiusaamisen syitä

Tämä opinnäytetyön kappale käsittelee epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen syitä. Ensin tarkastellaan työhön ja työssäoloon liittyviä syitä. Tämän jälkeen katsotaan vielä yksilöllisiä motiiveja kiusaamiselle.

2.7.1 Työhön ja työssäoloon liittyvät syyt

Syitä kiusaamiselle ja epäasialliselle kohtelulle voi olla monia, usein ne kuitenkin liittyvät jollain tavalla itse työhön tai työympäristöön. Työn tekeminen, työjärjestelyt, toimintatavat tai esimiestyö saattavat olla sellaisia mitkä aiheuttavat kiusaamista. Varsin usein kiusaamista syntyy työpaikoissa joissa työntekijät kokevat epävarmuutta. Epävarmuutta saattaa aiheuttaa esimerkiksi työnkuvien epäselvyys ja se ettei työntekijä tarkkaan tiedä mitä häneltä odotetaan. Myös työpaikan muutokset saattavat aiheuttaa epävarmuutta ja epätietoisuutta työntekijöissä. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 27)

Kommunikaatio työpaikoilla on myös oleellisessa osassa kun etsitään syitä kiusaamiselle. Työpaikoissa joissa esiintyy kiusaamista ja epäasiallista kohtelua on usein puutteita kommunikaatiossa. Työyhteisössä tiedonkulku voi olla huonoa tai työntekijät voivat kokea ettei heitä kuunnella. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 27–28)

Kiusaamista voi aiheuttaa myös puutteelliset esimiestaidot ja tyytymättömyys esimieheen, työpaikalla vallitsevan yleinen ilmapiirin huonous, stressaava työtahti, liian haastavat työtehtävät ja työntekijöiden keskinäinen kilpailu. (Kess & Ahlroth 2012, 41)

2.7.2 Yksilölliset motiivit

Kiusaajalla saattaa kuitenkin olla toimintansa taustalla myös täysin työstä riippumattomia yksilöllisiä motiiveja. Hän saattaa esimerkiksi omien ennakkoluulojensa takia kohdella toista häiritsevästi tai epäasiallisesti. Ennakkoluulot voivat koskea esimerkiksi työntekijän uskontoa, taustaa, seksuaalista suuntautumista tai sukupuolta. Usein esimerkiksi miesvaltaisella alalla työpaikoissa joissa on vain yksi tai kaksi naista, on naisilla korkeampi riski kohdata häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 29)

Työpaikkakiusaajalla voi myös olla persoonallisuuspiirteitä jotka saavat hänet käyttäytymään epäasiallisesti. Kiusaamisen taustalta voi löytyä myös yksityiselämän kriisi tai jokin vanha yhteys kiusatun ja kiusaajan välillä. Kiusaaja saattaa näin purkaa omaa pahaa oloaan kiusattuun. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 30)

Kiusaaja voi myös kokea kiusatun kilpailijana ja uhkana omalle urakehitykselleen. Kateus on yksi yleisimmistä kiusaamisen syistä. Kiusattu voi mahdollisesti myös tavoitella toiminnallaan kiusatun työpaikkaa ja asemaa. (Vartia, Gröndahl, Joki, Lahtinen, Soini 2012, 35)

Kiusaaja voi työyhteisössä olla myös se joka ei pärjää työssään yhtä hyvin kuin muut ja yrittää toiminnallaan kaikin keinon piilottaa sen. On siis mahdollista, että kiusaaja peittelee toiminnallaan omia heikkouksiaan. (Korhonen 2009, 12–13)

2.8 Vaikutukset ja seuraukset

Kiusaamiseksi joutuminen on vaikea ja raskas tilanne. Kiusatun henkinen kestävyys joutuu erityisesti koetukselle. Pitkään jatkuneen kiusaamisen seuraukset ja vaikutukset ovat

vakavia. Jo lyhyenkin kiusaamisajanjakson aikana voi kiusattu työntekijä alkaa kärsiä stressireaktion seurauksena esimerkiksi unettomuudesta. Hänestä tulee epävarma ja itkuinen hermoraunio. Nämä muutokset heijastuvat usein myös negatiivisesti työntekijän toimintaan työpaikalla. Kiusatuksi joutuminen lisää itsemurhan riskiä ja se selittää myös osan työntekijöiden psyykkisistä ja fyysisistä ongelmista. (Räisänen & Roth 2012, 34–35)

Kiusattu saattaa myös kokea häpeää ja epäuskoa. Kiusatusta voi tuntua käsittämättömältä että hän on joutunut kiusatuksi. Häpeä saattaa kalvata ja kiusattu saattaa syyllistää itseään tilanteesta. Monet tuntevat katkeruutta ja jopa vihaa kiusaajaa kohtaan. Tilanne tuntuu monista myös epäoikeudenmukaiselta ja nöyryyttävältä. Tilannetta voi olla vaikea myöntää itselle tai muille. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 15)

Pitkään jatkunut kiusaaminen aiheuttaa kierteen joka olisi hyvä saada lopetettua mahdollisimman pian. Mitä kauemmin kiusaaminen jatkuu, sitä todennäköisemmin kiusattu syrjäytyy työyhteisöstä, pahimmassa tapauksessa koko työelämästä. Kiusaamisen jatkuessa pitkään kiusaaja saa yleensä myös muita työntekijöitä mukaan toimintaansa. Muiden työntekijöiden mukaan saamista helpottaa kiusatun käytöksen muutos. Muuttuneesta käytöksestä saadaan oikeutus kiusaamiselle ja monien käsitys kiusatusta muuttuu samalla negatiiviseksi. Kiusattu aletaan nähdä vaikeana ja outona. Häntä pidetään myös itse syypäänä kiusaamiseen. Puolustautuessaan kiusaajilta kiusattu alkaa käyttäytyä niin kuin kuvittelee kiusaajien haluavan hänen käyttäytyvän. Kiusattu muuttuu ja toimii eritavalla kuin aikaisemmin, mikä osaltaan vahvistaa kiusatun outoutta ja tukee kiusaajien mielestä oikeutta kiusaamiseen. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 33–34)

Yrityksille kiusaaminen tulee usein kalliiksi. Kiusaaminen lisää työpaikan vaihtamisen halua ja sairauspoissaolot lisääntyvät. Kiusatun lisäksi myös muut työyhteisön jäsenet ovat stressaantuneita ja heillä saattaa ilmetä henkisiä ja fyysisiä oireita kiusaamisesta. (Räisänen & Roth 2012, 35- 36)

Joskus työpaikan vaihto voi helpottaa tilannetta. Uusi alku puhtaalta pöydältä voi olla myös varteenotettava vaihtoehto jos kiusaamisesta tuntuu olevan vaikea päästä yli sen selvittämisen jälkeenkin. Jotkut kiusatut kuitenkin voivat kokea että työpaikkaa vaihtamalla kiusaaja saa sen minkä halusikin, tai näin toimimalla kiusattu antaa ymmärtää kiusaajan olevan oikeassa hänestä. Työpaikan vaihtaminen ei kuitenkaan aina ole helppoa, eikä se aina onnistu heti. Kiusatusta voi tuntua myös epäoikeudenmukaiselta, ettei kiusaaja joudu vaihtamaan työpaikkaa. (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 78)

Kiusaamisesta toipuminen ei tapahdu hetkessä. Se tekee kipeää niin henkisesti kuin fyysisesti vielä pitkään sen loppumisen jälkeenkin. Jokaisella on myös omat tapansa ja keinonsa käsitellä asioita. Monet kiusatut voivat joskus kokea ettei kiusaamista selvitetty kokonaan tai kunnolla. Kiusattu saattaa tuntea pettymystä ja epäoikeudenmukaisuutta jos asiaa on selvitetty, mutta näytöt kiusaamisen toteamiseen eivät ole olleet riittäviä. Jos kiusaamisesta toipuminen tuntuu hankalalta, kannattaa kiusatun harkita ammattiauttajalle puhumista. Loukatun oman hyvinvoinnin ja terveyden kannalta se on kannattavaa. Voi olla helpottava ja rauhoittava kokemus puhua ammattiauttajalle, joka osaa auttaa käsittelemään vaikeita asioita. Elämässä eteenpäin siirtymisen edellytyksenä kiusatuksi tulemisen jälkeen on asioiden käsittely ja kielteisistä tunteista eroon pääseminen. Tukahdutettu viha ja katkeruus voivat muistua mieleen yllättävissäkin tilanteissa myöhemmin ja kiusatun oman tulevaisuuden kannalta niistä ylipääseminen on tärkeää. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 77–78)

2.9 Miten viedään eteenpäin

Kiusatun kannattaa ehdottomasta tuoda tilanne julki. Mitä kauemmin kiusaamista on jatkunut, sitä vaikeampi siitä on puhua ja sitä hankalampaa sen selvittäminen on. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 44) Asiasta puhuminen voi olla vaikeaa ja monet kiusatut pelkäävät leimautuvansa hankaliksi. (Räisänen & Roth 2012, 31) Asia kannattaa kuitenkin tuoda julki. Jos ei heti halua mennä juttelemaan asiasta suoraan esimiehelle tai on epävarma tilanteesta, kannattaa ensin kysyä neuvoa ja mielipidettä luottamaltaan työkaverilta (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 15).

Kiusatun kannattaa myös yrittää koota todistusaineistoa ja todistajia tukemaan kertomustaan kiusaamisesta asian selvittämisen nopeuttamiseksi ja helpottamiseksi (Räisänen & Roth 2012, 31–33). Todistusaineistoon kannattaa kirjata mitä on tapahtunut ja milloin ja onko joku toinen työntekijä ollut paikalla todistamassa kiusaamista. Mukaan kannattaa liittää myös asiaan liittyvä muu aineisto, kuten esimerkiksi herjaavat sähköpostit. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 46) Kiusattu voi myös halutessaan äänittää kiusaajan tietämättä kiusaajan kanssa käytyjä keskusteluja todistusaineistoon. Äänittäminen on nykytekniikalla helppoa ja todistaa helposti kielteisen kohtelun. (Korhonen 2009, 88–89)

Esimiehen lisäksi kiusattu voi viedä asian eteenpäin myös luottamusmiehelle, työsuojeluhenkilöstölle tai työterveyshuoltoon (Räisänen & Roth 2012, 31). Työterveyshuollossa autetaan kiusaajaa, kiusattua ja esimiestä selvittämään tilannetta

keskustelemalla ja sieltä saa asiallista ja puolueetonta selvitystä tilanteeseen. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 73–74)

Tilanteen selvittämiseksi voidaan kuitenkin myös ottaa yhteyttä täysin ulkopuoliseen tahoon. Ulkopuolinen asiantuntija on täysin puolueeton ja hänen tehtävänä on kerätä asianomaisilta aineistoa ja tietoja jotta asia saataisiin selvitettyä. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 75)

Lisäksi juridista apua ja neuvontaa voi saada omasta ammattijärjestöstä. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini 2008, 73) Ongelmatilanteissa jotka liittyvät epäasialliseen kohteluun ja työpaikkakiusaamiseen, merimiehet voivat ottaa yhteyttä omaan liittoonsa, kuten esimerkiksi:

- Suomen Merimies-Unioni SMU ry

John Stenbergin ranta 6

2. kerros

00530 Helsinki

+358 (0)9 615 2020

Viranomaisiin on syytä ottaa aina yhteyttä jos kiusaaminen on fyysistä väkivaltaa. Pahoinpitelyistä pitää aina ilmoittaa poliisille. (Korhonen 2009, 167)

3 Tutkimus menetelmät

Tässä opinnäytetyön osassa käsitellään käytettyä tutkimusmenetelmää. Ensin käsitellään tutkimustapaa, perusjoukkoa ja keräystyyliä sekä aineiston käsittelyä. Lisäksi kerrotaan vielä tutkimuksen reliabiliteetista ja validiteetista.

3.1 Tutkimustapa, perusjoukko ja keräystyyli

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytettiin tutkimuksen päämenetelmänä. Tutkimusaineisto kerättiin kyselyn avulla. Kysely lähetettiin sähköpostitse Suomen merikoulujen; Axxell, Etelä-Kymenlaakson Ammattiopisto, Högskolan på Åland, Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, WinNova, Yrkeshögskolan Novia ja Ålands Gymnasium opiskelijoille. Turun ja Ahvenanmaan opiskelijoilla oli mahdollista vastata kyselyyn joko ruotsiksi tai suomeksi. Pelkästään

suomenkielinen kysely lähetettiin Kotkaan ja Raumaan. Lähetetty sähköposti sisälsi linkin kyselyihin.

Kyselyssä oli yhteensä 16 kysymystä. Yksi kysymyksistä oli avoin kysymys ja muissa kysymyksissä annettiin vastausvaihtoehdot, joista vastaaja pystyi valitsemaan kysymyksestä riippuen yhden tai useamman vastausvaihtoehdon. Kyselyn neljä ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä joilla haluttiin kartoittaa vastaajien taustaa. Loput kysymykset käsittelivät epäasiallista kohtelua ja kiusaamista. Avoimella kysymyksellä kartoitettiin sitä mikä vastaajien mielestä on työpaikkakiusaamista. Tähän vastaajan oli mahdollista vastata omin sanoin tai jättää vastaamatta. Tämän lisäksi vastaajan oli mahdollista kertoa lisää omin sanoin kolmessa muussa kysymyksessä.

Kyselyyn vastanneille luvattiin täysi nimettömyys ja luottamuksellisuus ja siitä johtuen ei tässä opinnäytetyössä käsitellä kommentteja tai avoimen kysymyksen vastauksia kokonaisuudessaan.

Kysely kohdistettiin merikoulujen opiskelijoille, jotka olivat suorittaneet vahtimiesharjoittelun ja mahdollisesti työskennelleet vahtimiehinä laivoilla. Perusjoukkona olivat siis Suomen merikoulujen opiskelijat jotka ovat suorittaneet vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot, sekä ovat suorittaneet vahtimiesharjoittelun ja mahdollisesti työskennelleet vahtimiehinä laivoilla.

Aikaisempia vastaavia kotimaisia opinnäytetöitä tai tutkimuksia ei tiettävästi ole vastaavasta aiheesta tehty merenkulussa. Aikaisempia vastaavia töitä etsittiin Ebsco tietokannasta (Ebsco, 2013). Lisäksi niitä etsittiin ammattikorkeakoulujen Theseus – julkaisuarkistosta (Theseus, 2013).

3.2 Aineiston käsittely

Kysely tehtiin Google Drive -palvelulla, joka mahdollistaa kyselyiden luomisen Internetiin (Google 2013). Kysymys syötettiin ohjelmaan, jonka jälkeen valittiin millaisen vastausvaihtoehdon kysymykseen haluaa ja mitkä vastausvaihtoehdot ovat. Valmiiseen kyselyyn pääsi vastaamaan linkin kautta, joka annettiin opiskelijoille kyselyn saatekirjeen mukana.

Kyselyn vastaukset tulivat suoraan automaattisesti Microsoft Excel-taulukkoon, josta ne oli helppo poimia diagrammeihin ja vastausten käsittelyyn. Microsoft Excel-taulukko teki automaattisesti myös tulosten laskennan.

3.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tulosten luotettavuus eli reliaabelius tarkoittaa sitä, että tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Luotettavuus arvioi siis sitä miten hyvin saadaan sama tulos tutkimusta toistattaessa, riippumatta siitä kuka tutkimuksen pitää. Tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava ja tarkka kun saadaan sama tulos tutkijasta riippumatta. Luotettavuutta kannattaa miettiä ja arvioida jo tutkimusta toteutettaessa. Tutkimuksen tarkkuudella tarkoitetaan sitä, ettei satunnaisvirheitä ole tutkimuksessa tai niitä on niin vähän kuin mahdollista. Satunnaisvirheitä arvioitaessa otetaan huomioon vastausprosentti, otoksen koko ja laatu, mittausvirheet ja miten huolellisesti tutkimuksen kaikki vastausten tiedot on otettu talteen. (Vilkkä 2007, 149–150)

Kyselyyn saimme kaiken kaikkiaan 76 vastausta, joka on kohtalaisen hyvä tulos. Tutkimuksen perusjoukko koostui perämies- ja kapteeniluokkalaisista, jotka ovat suorittaneet vahtimiehen pätevyyteen vaadittavat opinnot ja ovat työskennelleet vahtimiehenä tai ovat suorittaneet vahtimiesharjoittelun. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina, koska kyselyyn on vastannut kohtalaisen monta perusjoukkoon kuuluvaa opiskelijaa.

3.4 Tutkimuksen validius

Tutkimuksen validius tarkoittaa sitä miten hyvin teoria on saatu siirrettyä kyselyyn. Validiteettia arvioitaessa otetaan huomioon miten hyvin kyselyn kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat onnistuneet. Toisin sanoen vastaajan ja tutkijan pitää ymmärtää kysymykset samalla tavalla, miten teoreettiset käsitteet on onnistuttu muuttamaan arkikielelle sekä millaisia epätarkkuuksia on löydettävissä ja miten valittu asteikko toimii. Validiteettia on hyvä miettiä jo tutkimuksen aikana. (Vilkkä 2007, 150–151)

Omakohtaisiet kokemukseni tutkittavasta aiheesta voidaan katsoa lisäävän tutkimuksen validiteettia, koska tunnen aiheen ja eri käsitteet hyvin jo ennestään.

4 Määrällisen tutkimuksen tulokset

Kysymykset on jaettu vastanneiden koulutustaustan mukaisesti niin, että tässä opinnäytetyössä käsitellään ammattikoulussa vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot suorittaneiden vastauksia. Viivi Salon opinnäytetyössä käsitellään ammattikorkeakoulu-taustaisten vastauksia.

Vastauksia oli kaiken kaikkiaan 76. Näistä 34 vastaajaa oli suorittanut ammattikorkeakoulun, 37 ammattikoulun ja 5 vastaajaa oli valinnut vastausvaihtoehdon muu. Tässä opinnäytetyössä käsitellään ammattikoulu-taustaisten vastauksia jo aikaisemmin mainittujen syiden vuoksi. Vastaajat jotka ovat valinneet vastausvaihtoehdon muu, on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle, koska he eivät kuulu tutkimuksen perusjoukkoon. Seuraavat kyselyn tulokset ovat siis vastaajien jotka ovat suorittaneen ammattikoulussa vahtimiehen pätevyyden.

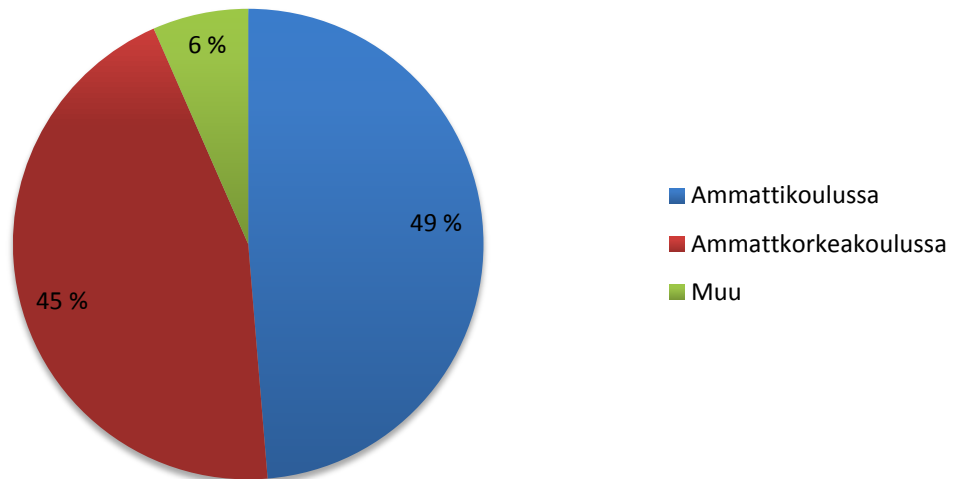
Tässä opinnäytetyön kappaleessa tarkastellaan tarkemmin kyselyn tuloksia. Ensin käsitellään kyselyn ensimmäiset neljä kysymystä jotka ovat kyselyn taustakysymyksiä. Taustakysymysten jälkeen siirrytään käsittelemään epäasiallista kohtelua koskevien kysymysten vastauksia ja lopuksi käsitellään vielä viimeiset kysymykset jotka käsittelevät työpaikkakiusaamista.

4.1 Taustakysymykset

Kyselyn neljä ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä, joilla pyrittiin selvittämään vastaajan sukupuoli, ikä, meripäivien määrä kansipuolelta, sekä se missä vastaaja on suorittanut vahtimiehen pätevyyteen vaadittavat opinnot.

Kysymys 4. Missä olet suorittanut vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot?

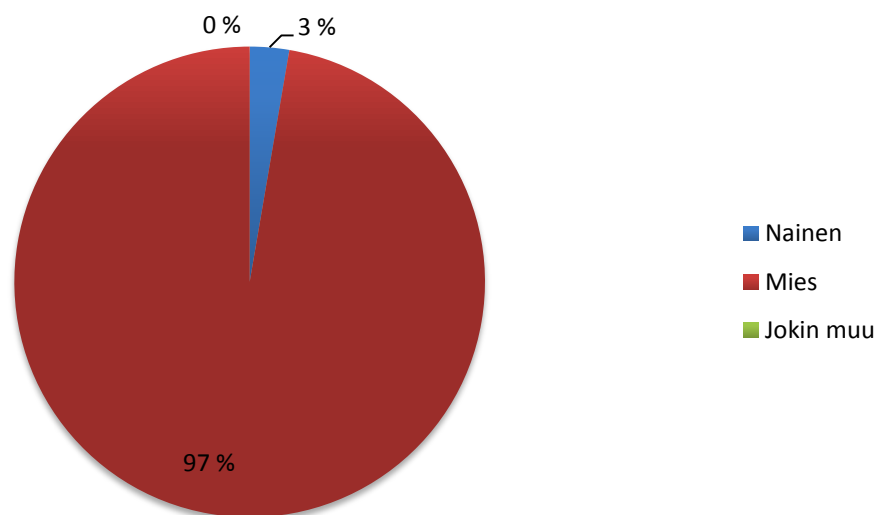
Vastaajista lähes puolet (49 %) oli suorittanut vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot ammattikoulussa. Lähes yhtä monta vastaajaa oli suorittanut tarvittavat opinnot ammattikorkeakoulussa (45 %) ja loput vastaajat (6 %) olivat valinneet vastausvaihtoehdon muu.



Kuva 1 Vastaajien koulutustausta

Kysymys 1. Sukupuoli

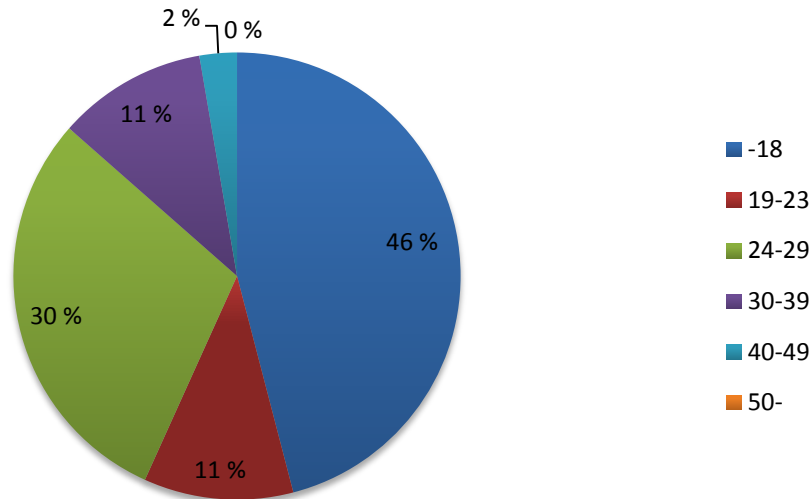
Vastaajia oli kaiken kaikkiaan 37 henkilöä, joista selvä enemmistö oli miehiä (97 %). Loput vastanneista oli naisia (3 %). Yksikään vastanneista ei valinnut vaihtoehtoa jokin muu.



Kuva 2 Vastaajien sukupuolijakauma

Kysymys 2. Ikä

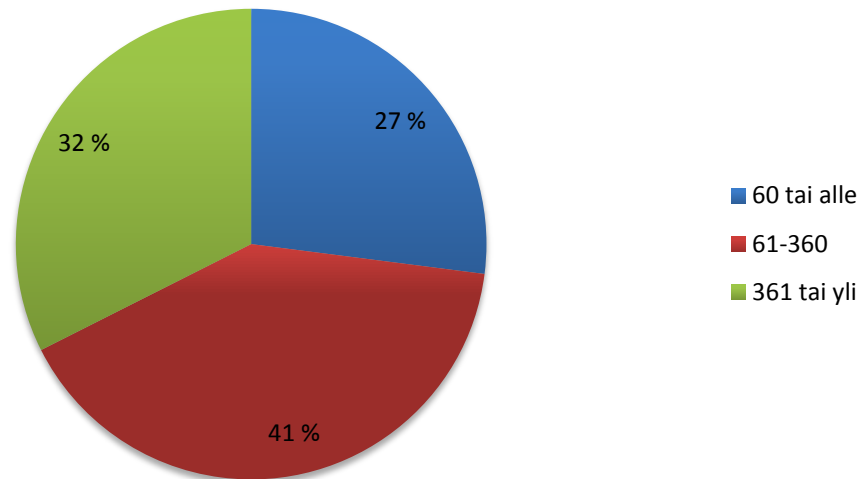
Vastaajista lähes puolet oli alle 18-vuotiaita (46 %). 24–29-vuotiaita oli noin joka kolmas (30 %). Loput vastaajat olivat 19–23-vuotiaita (11 %) ja 40–49-vuotiaita (11 %). Vastaajista yksikään ei ollut yli 50-vuotias.



Kuva 3 Vastaajien ikäjakauma

Kysymys 3. Kansipuolelta kertyneiden meripäivien määrä

Vastaajien meripäivien määrä kansipuolelta jakautui melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken. Eniten vastaajilla oli 61–360 meripäivää (41 %), toiseksi eniten vastauksia saanut vaihtoehto oli 361 tai yli (32 %) ja vähiten 60 tai alle meripäiviä (29 %).



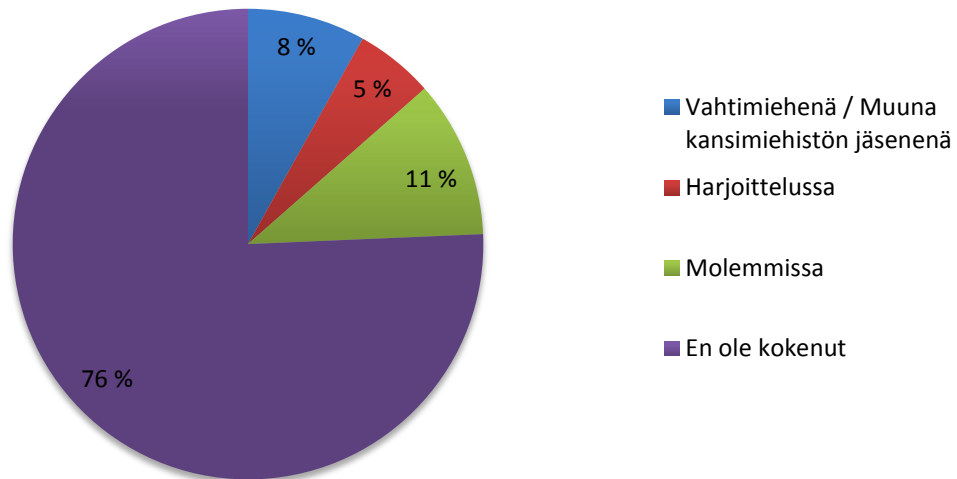
Kuva 4 Vastaajien meripäivien määrä kansipuolelta

4.2 Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset

Epäasiallista kohtelua koskevia kysymyksiä on yhdeksän. Ensimmäinen tämän osion kysymys kartoittaa onko vastaaja kokenut epäasiallista kohtelua laivalla ollessaan. Tähän kysymykseen ovat vastanneet kaikki ammattikoulutaustaiset vastaajat. Mikäli vastaaja vastasi kysymykseen, ettei ole kokenut epäasiallista kohtelua pyydettiin häntä siirtymään suoraan kysymykseen 14. Kysymyksiin 6-13 ovat vastanneet vain ne vastanneista jotka ovat kokeneet epäasiallista kohtelua.

Kysymys 5. Oletko kokenut jonkinnäköistä epäasiallista kohtelua laivalla ollessasi?

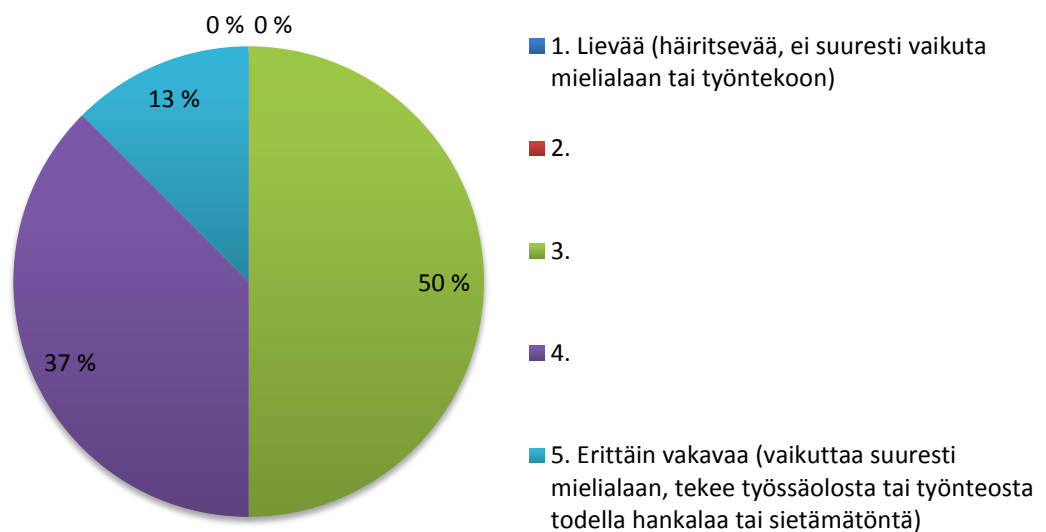
Kyselyyn vastanneista selvä enemmistö (76 %) ei ollut kokenut epäasiallista kohtelua laivalla ollessaan. Vastaajista yhteensä noin joka neljäs oli kokenut epäasiallista kohtelua. Epäasiallista kohtelua vähiten oli koettu pelkästään harjoittelussa (5 %) ja vahtimiehenä tai muuna kansimiehistön jäsenenä (8 %). Eniten epäasiallista kohtelua vastanneet (11 %) olivat kokeneet molemmissa sekä harjoittelussa, että työskennellessään vahtimiehenä.



Kuva 5 Vastausjakauma kysymykseen 5

Kysymys 6. Onko kokemasi epäasiallinen kohtelu ollut mielestäsi

Epäasiallista kohtelua kokeneista vastanneista puolet koki kohtelun olleen vastausvaihtoehto kolmen mukaista (50 %). Vakavaksi kohtelun koki noin reilu kolmannes vastaajista (37 %). Erittäin vakavaksi kohtelun koki noin joka seitsemäs (13 %). Lieväksi tai melko lieväksi epäasiallista kohtelua ei kokenut yksikään vastanneista.

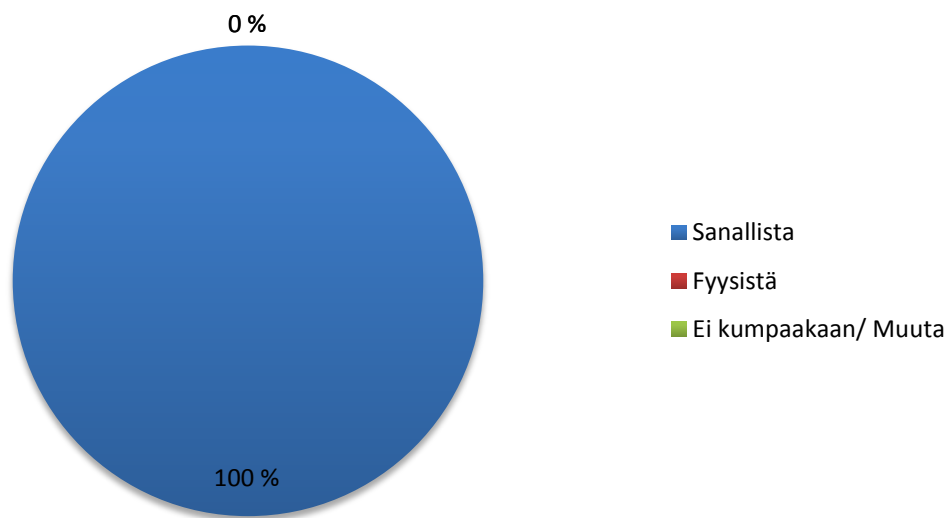


Kuva 6 Vastausjakauma kysymykseen 6

Kysymys 7. Millaista kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on ollut tai on pääosin ollut?

Vastanneista kaikki epäasiallista kohtelua kohdanneet olivat kokeneet epäasiallisen kohtelun olleen sanallista (100 %). Yksikään vastanneista ei ollut kokenut kohtelun olleen fyysistä tai molempia.

Tässä kysymyksessä vastaajan oli myös mahdollista kertoa halutessaan kokemuksistaan lisää omin sanoin. Epäasiallista kohtelua kokeneista vastaajista vain kaksi kertoi tarkemmin kokemuksistaan. Vastanneiden kokemuksiin liittyi mm. haukkumista, arvostelua ja selän takana puhumista.

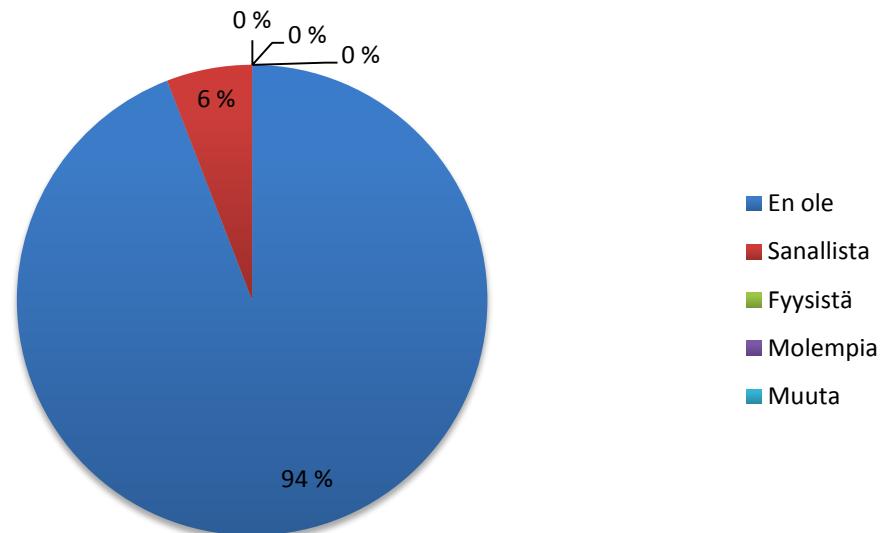


Kuva 7 Vastausjakauma kysymykseen 7

Kysymys 8. Oletko kokenut seksuaalista häirintää laivalla ollessasi?

Vastanneista jotka olivat kohdanneet epäasiallista kohtelua, oli kokenut seksuaalista häirintää noin yksi kymmenestä (6 %) ja se oli ollut sanallista. Suurin osa vastanneista (94 %) ei ollut kokenut seksuaalista häirintää laivoilla.

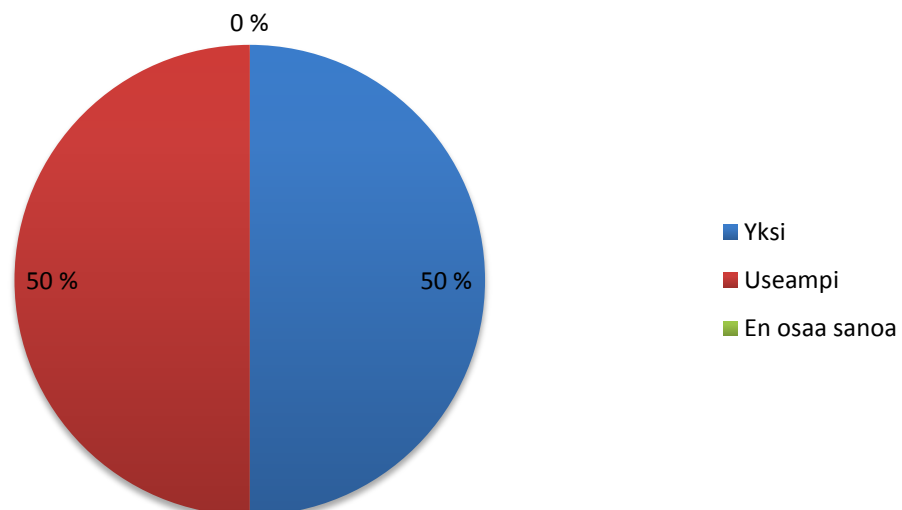
Myös tässä kysymyksessä vastaajan oli mahdollista kertoa halutessaan kokemuksistaan lisää omin sanoin. Epäasiallista kohtelua kokeneista vastaajista yksikään ei kuitenkaan kertonut tarkemmin kokemuksistaan.



Kuva 8 Vastausjakauma kysymykseen 8

Kysymys 9. Onko sinua epäasiallisesti kohdelleita henkilöitä ollut samalla laivalla

Vastaukset kysymykseen jakautuivat tasaisesti vastausten kyllä ja ei välillä. Molemmat vastausvaihtoehdot saivat puolet (50 %) vastauksista. Vastaus vaihtoehtoa en osaa sanoa ei valinnut yksikään vastaaja.

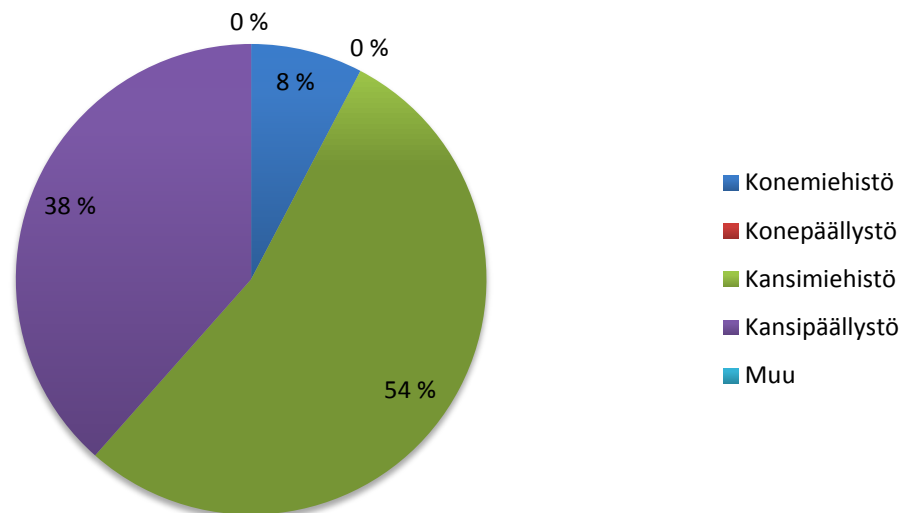


Kuva 9 Vastausjakauma kysymykseen 9

Kysymys 10. Millaisessa asemassa sinua epäasiallisesti kohdellut henkilö tai kohdelleet henkilöt ovat olleet?

Vastaajista selvä enemmistö (54 %) oli kokenut epäasiallista kohtelua kansimiehistön taholta. Myös kansipäälystään kuuluvan henkilön epäasiallinen kohtelu vastaajaa kohtaa oli melko yleistä (38 %).

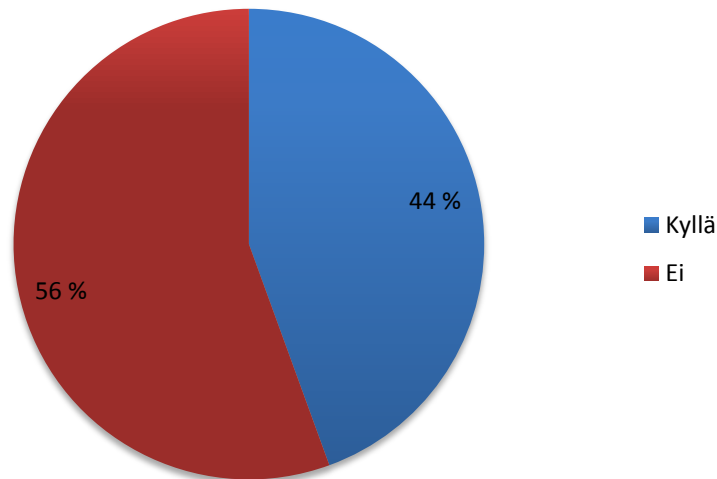
Kysymykseen oli myös mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto. Selvästi yleisin useamman vaihtoehdon valinneista oli kansimiehistön ja kansipäälystön yhdistelmä. Yksi vastaajista oli myös kokenut epäasiallista kohtelua henkilöiltä jotka kuuluivat kansipäälystään ja konemiehistöön.



Kuva 10 Vastausjakauma kysymykseen 10

Kysymys 11. Onko lähin esimiehesi kohdistanut sinuun epäasiallista käytöstä?

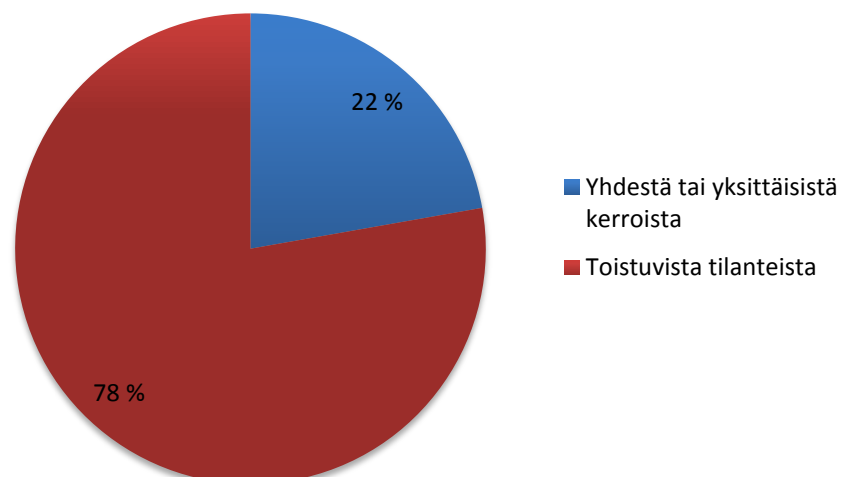
Epäasiallista kohtelua kokeneista vastaajista niukka enemmistö (56 %) vastasi, ettei lähin esimies ollut kohdistanut vastaajaan epäasiallista käytöstä. Loput vastaajista (44 %) koki lähimmän esimiehen käyttäytyneen epäasiallisesti heitä kohtaan.



Kuva 11 Vastaus jakauma kysymykseen 11

Kysymys 12. Koetko, että kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on koostunut yhdestä tai yksittäisistä kerroista vai toistuvista tilanteista?

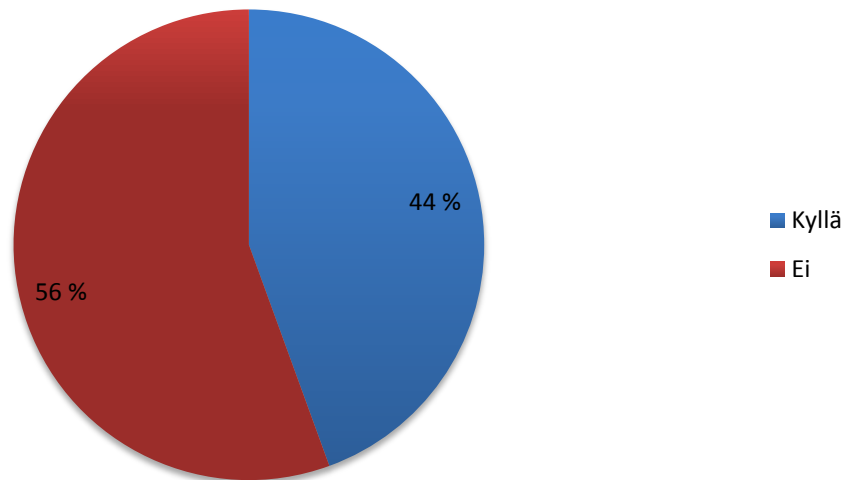
Vastaajista lähes neljä viidestä (78 %) koki epäasiallisen kohtelun koostuneen toistuvista tilanteista. Joka neljäs vastaaja (22 %) koki epäasiallisen käytöksen koostuneen yhdestä tai yksittäisistä kerroista.



Kuva 12 Vastausjakauma kysymykseen 12

Kysymys 13. Oletko vienyt asiaa jollain tavoin eteenpäin?

Epäasiallista käytöstä kokeneista vastaajista alle puolet (44 %) on vienyt asiaa jollain tavoin eteenpäin. Vähän reilut puolet vastaajista (56 %) ei ollut vienyt asiaa eteenpäin.



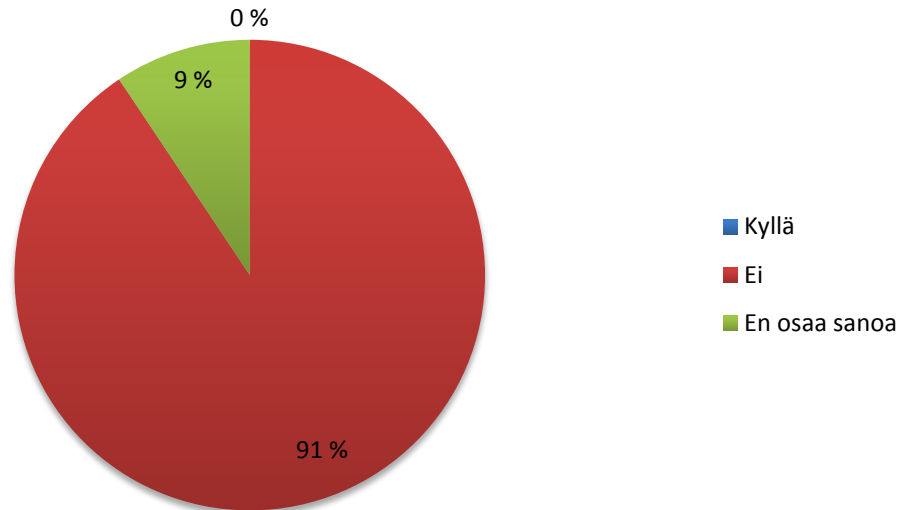
Kuva 13 Vastausjakauma kysymykseen 13

4.3 Työpaikkakiusaamista koskevat kysymykset

Kyselytutkimuksen viimeisessä osassa käsitellään työpaikkakiusaamista. Ensin kysytään kokeeko vastaaja olleensa työpaikkakiusattu ja mitä mieltä vastaaja on simputtamisesta. Viimeinen kysymys on avoin kysymys johon vastaajalla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin mikä on työpaikkakiusaamista. Tämän osion kysymyksiin ovat vastanneet kaikki ammattikoulutauksaiset kyselyyn osallistujat.

Kysymys 14. Koetko olleesi työpaikkakiusattu?

Selvä enemmistö (91 %) ei kokenut olleensa työpaikkakiusattu. Vastanneista joka kymmenes (9 %) ei osannut sanoa, oliko heitä työpaikkakiusattu. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut olleensa työpaikkakiusattu.

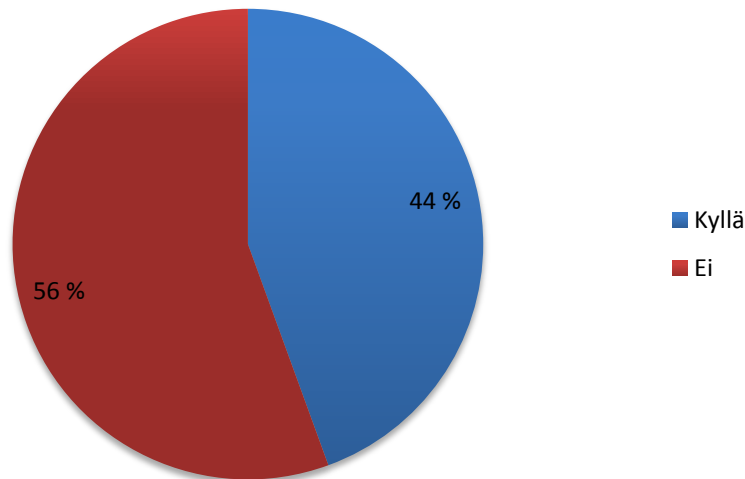


Kuva 14 Vastausjakauma kysymykseen 14

Kysymys 15. Onko tietty määrä "simputtamista" mielestäsi asiaankuuluvaa laivatyön arjessa?

Simputtamisen koki olevan asiaankuuluvaa laivatyön arjessa hieman alle puolet vastaajista (44 %). Vastaajista reilu puolet (56 %) koki simputtamisen olevan sopimatonta käytöstä.

Tähän kysymykseen vastaajien oli mahdollista halutessaan kertoa lisää omista näkemyksistään. Vastaajat kommentoivat simputtamisen mahdollisesti kuuluvan vanhoihin perinteisiin, ja sen kohdistuvan uusiin työntekijöihin tai harjoittelijoihin ehkä rankemmin kuin maissa vastaavassa työssä.



Kuva15 Vastausjakauma kysymykseen 15

Kysymys 16. Mikä on mielestäsi työpaikkakiusaamista?

Kysymykseen oli vastannut kohtalaisen monta vastaajaa, kaiken kaikkiaan noin neljännes vastanneista.

Vastanneet olivat kaikki melko yksimielisiä siitä mikä on työpaikkakiusaamista. Useat vastanneista kokivat työpaikkakiusaamiseksi toisen arvostelun ja hyljeksinnän. Muutaman mielestä kaikenlainen epäasiallinen ja häiritsevä käytös on kiusaamista. Myös fyysinen ja henkinen väkivalta nostettiin esiin. Yksi vastanneista toi esille myös sen, että kaikki eivät välttämättä osaa antaa palautetta rakentavasti ja tämän vuoksi tilanne saatetaan tulkita kiusaamiseksi. On myös henkilöstä kiinni minkä kokee kiusaamisena.

5 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyön osiossa pohditaan tutkimuksen päätelmiä ja tehdään yhteenveto vastauksista. Lopuksi käsitellään vielä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Taustakysymykset

Merenkulku on miesvaltainen ala mikä näkyi myös vastaajien sukupuoli jakaumassa. Vastaajat olivat lähes kaikki (97 %) miehiä. Vastaajat olivat pääsääntöisesti myös melko nuoria. Lähes puolet vastaajista (46 %) oli 18 -vuotiaita tai alle ja kolmannes vastaajista

(30 %) oli 24–29 -vuotiaita. Meripäivien määrä oli jakautunut melko tasaisesti vastaajien kesken mikä oli ennakoitavissa, koska kyselyyn osallistujat olivat opiskelijoita. Tämä näkyy selkeästi myös siinä missä vastaajat ovat kokeneet epäasiallista kohtelua. Kiinnostavaa oli että enemmistö vastanneista jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua, oli kokenut sitä sekä harjoittelussa että työskennellessään vahtimiehenä.

5.2 Epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset

Epäasiallista kohtelua laivalla oli kokenut vastaajista, jotka olivat suorittaneet vahtimiesopinnot ammattikoulussa, joka neljäs (24 %). Heistä suurin osa oli kokenut kohtelun olleen vakavaa tai erittäin vakavaa ja se oli ollut aina verbaalista. Seksuaalista häirintää laivalla oli kokenut yksi vastaajista ja se oli myös ollut verbaalista.

Usein epäasiallisesti kohtelevia henkilöitä on yksi tai useampi (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 9). Tämä selviää myös vastauksista, sillä epäasiallisesti kohdella henkilöitä oli ollut puolessa (50 %) tapauksista yksi ja puolissa tapauksissa (50 %) useampi.

Epäasiallisesti käyttäytyvä henkilö on usein kiusatun lähin esimies tai lähimmät työtoverit (Vartia, Lahtinen, Joki, Soini 2008, 9). Tämä ilmenee myös kyselyn tuloksista, sillä vastanneista lähes puolet (46 %) oli kokenut epäasiallista kohtelua lähimmän esimiehen taholta. Vahtimiehet ovat osa kansimiehistöä ja vähän yli puolet (54 %) vastaajista oli kokenut epäasiallista kohtelua kansimiehistöön kuuluvalta henkilöltä tai henkilöiltä. Lähes neljä viidestä vastaajasta oli kokenut epäasiallista kohtelua toistuvasti, mikä täyttää myös epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen määritelmän. Vastaajista vähän yli puolet (56 %) oli vienyt asian eteenpäin.

5.3 Työpaikkakiusaamista koskevat kysymykset

Yllättävää tuloksissa oli se, että epäasiallista kohtelua oli kokenut vastaajista noin joka neljäs (24 %), mutta silti yksikään vastaajista ei kokenut olleensa työpaikkakiusattu. Joka kymmenes (9 %) vastaajista ei kuitenkaan osannut sanoa, olivatko he kokeneet työpaikkakiusaamista ja tämä siitakin huolimatta, että epäasiallista kohtelua kokeneista muutamat olivat kokeneet epäasiallisen kohtelun olleen vakavaa tai erittäin vakavaa. Tämä ristiriita saattaa johtua siitä, ettei vastaaja ole aikaisemmin ajatellut epäasiallisen kohtelun olleen kiusaamista. Myös kynnys myöntää joutuneensa kiusatuksi saattaa olla korkea vaikka koettu epäasiallinen käytös selvästi täyttäisikin kiusaamisen tunnusmerkit (Vartia,

Lahtinen, Joki & Soini 2008, 15). Mahdollista voi myös olla ettei vastaajalle ollut täysin selvää onko epäasiallisella kohtelulla ja työpaikkakiusaamisella eroja.

Merenkululla on pitkät perinteet ja perinteisesti laiva on työyhteisönä hierarkkinen. Mielenkiintoista oli että vastaajista lähes puolet (44 %) hyväksyy simputtamisen osana laivatyön arkea. Simputtaminen on pahimmillaan yksi kiusaamisen muoto eikä sitä pitäisi hyväksyä. Se ei myöskään ole enää tätä päivää.

Viimeisen kysymyksen vastaukset osoittavat että vastaajat ovat melko hyvin perillä siitä mikä lasketaan työpaikkakiusaamiseksi. Monet vastauksista olivat hyviä ja asiallisia. Useat vastaajista osasivat kertoa, että kiusaamista on esimerkiksi haukkuminen, ulkopuoliseksi jättäminen ja syrjintä.

5.4 Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan sanoa vastausten perusteella, että epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista tapahtuu laivoilla niin harjoittelussa kuin normaalisti työskenneltäessä vahtimiehenä. Kyselyyn vastanneet vaikuttavat olevan melko hyvin tietoisia siitä mikä on kiusaamista. Osa vastaajista jotka olivat kokeneet epäasiallista kohtelua, olivat vieneet asian myös eteenpäin.

5.5 Jatkoehdotukset

Aihe on mielestäni tärkeä ja jatkossa myös hyvä ottaa esille. Tutkimuksen tulokset kertovat paljon tilanteesta ja asenteista laivoilla. Jatkotutkimuksena voisi tutkia myös miten kiusaamiseen on puututtu ja tarkemmin selvittää millaisia kokemuksia vastaajilla on epäasiallisesta kohtelusta ja työpaikkakiusaamisesta.

Tämä opinnäytetyö keskittyi tutkimusosassa ammattikoulussa vahtimiehen opinnot suorittaneiden kokemuksiin aiheesta. Jatkossa olisi mielenkiintoista myös tehdä vastaava opinnäytetyö niin, että kyselyn tulokset eivät ole jaettu kahden työn kesken. Kun yhdessä opinnäytetyössä tarkastellaan sekä ammattikoulu- ja ammattikorkeakoulutaustaisten vastauksia, saataisiin kokonaisvaltaisempi katsaus tilanteesta.

Vastaavanlaisia kyselyitä voisi tehdä myös varustamokohtaisesti tai laajemmalle perusjoukolle. Kysely oli rajattu koskemaan pelkästään opiskelijoita jolloin ulkopuolelle

jäivät ne jotka ovat työelämässä. Vastaavan kyselyn voisi tehdä myös heille. Myös vahtimiesten sijasta voisi tutkia esimerkiksi perämiesten tilannetta.

6 Kriittinen tarkastelu

Tämän opinnäytetyön teoriaosuus jäi ehkä hieman lyhyeksi, joten sitä olisi voinut työstää enemmän. Myös kyselyosuuden jakoa olisi voinut miettiä enemmän Viivi Salon kanssa. Kysymykset olisi voitu jakaa jotenkin niin, että olisimme molemmat pystyneet hyödyntämään kaikkien vastanneiden vastauksia. Jakoa olisi voinut miettiä enemmän jo kyselyä tehdessä. Kyselyn luotettavuus myös kärsi hieman, kun vastaukset jouduttiin jakamaan ja käsiteltävien vastausten määrä täten pieneni.

Kyselyn toteutus sähköpostitse oli melko onnistunut, enemmän vastauksia tosin olisi varmasti saatu jos kysely olisi toteutettu paikan päällä kouluissa niin, että kaikki oppiluokassa paikallaolijoille olisi jaettu kyselyt ja heille olisi annettu hetki aikaa vastata kyselyyn. Tällä tavoin heillä olisi myös ollut mahdollista kysyä, jos jokin jäi epäselväksi. Tämä menettely kuitenkin katsottiin vievän paljon aikaa ja aikataulullisesti mahdottomaksi toteuttaa.

Tämä työ ja Viivi Salon opinnäytetyö ovat tietävästi ainoat opinnäytetyöt, jotka ovat tutkineet epäasiallista kohtelua ja työpaikkakiusaamista laivoilla. Työ antaa hyvän pintapuolisen tilannekatsauksen ja hyvän keskustelun avauksen aiheeseen.

Lähteet

Ebsco, 2013. Haettu: syksy 2013. Saatavissa:

<http://ezproxy.novia.fi:2053/ehost/search/selectdb?sid=a7722196-5936-4f86-a6e5-9c20ad15eae5%40sessionmgr114&vid=1&hid=103>

Google, 2013. Google Drive. Haettu: syksy 2013. Saatavissa: <https://drive.google.com/>

Kauppinen Kaisa & Purola Mari. 2001. Flirtti - Häirintä – Jännite. Helsinki. Työterveyslaitos.

Kess Kaija & Ahlroth Minea. 2012. Epäasiallinen kohtelu. Häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Korhonen Kaarina. 2009. Kiusaajat kuriin. Mitä jokaisen tulisi tietää työpaikkakiusaamisesta. Helsinki. WSOY.

Räisänen Kirsi & Roth Kaija, 2012. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Theseus-julkaisuarkisto, 2013. Haettu: syksy 2013. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/>

Työterveyslaitos. 2012. Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen työssä. Haettu 24.8.2013. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_ristiriidat_ja_ratkaisut/epaasiallinen_kohtelu_ja_kiusaaminen/sivut/default.aspx

Vartia Maarit, Gröndahl Maisa, Joki Marjut, Lahtinen Marjaana & Soini Sinikka. 2012. Haastavat tilanteet esimiestyössä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Vartia Maarit, Lahtinen Marjaana, Joki Marjut ja Soini Sinikka. 2008. Piinan loppu - kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Helsinki. Työterveyslaitos.

Vilkkä Hanna. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Hei

Ohessa on linkki kyselyyn, joka on osa kahden opiskelijan merikapteeniopintojen opinnäytetyötä Yrkeshögskolan Noviassa. Kysely käsittelee työpaikkakiusaamista ja epäasiallista kohtelua merenkulkualalla kansimiestyön ja harjoittelun aikana. Kysely toteutetaan täysin nimettömästi ja vastaukset hävitetään analysoinnin jälkeen. Kyselyyn vastaaminen kestää vain muutaman minuutin. Voit vastata kyselyyn valintasi mukaan suomeksi tai ruotsiksi. Vastausaikaa on 22.9.2013 asti. Kiitos ajastasi!

Jos ilmenee jotakin kysyttävää, voit ottaa yhteyttä meistä kumpaan tahansa oheisten sähköpostiosoitteiden kautta. Myös yhteydenotot ovat luottamuksellisia.

Ystävällisin terveisin,

Ida Koski ja Viivi Salo

Suomenkielinen kysely

<https://docs.google.com/forms/d/14wiqoeOqEstluCaWUOI7AqLZRG5qkXEpCgzoP1dt2BU/viewform>

Ruotsinkielinen kysely

<https://docs.google.com/forms/d/15-kJjiHJf2jo0EAoagIexZZ9k2JU0aW11GdH8-lu0fI/viewform>

Työpaikkakiusaaminen merellä - epäasiallinen kohtelu kansimiehistötyössä ja harjoittelun aikana

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu/en halua vastata

2. Ikä

- – 18
- 19–23
- 24–29
- 30–39
- 40–49
- 50 +

3. Kansipuolelta kertyneiden meripäivien määrä

(Mikäli et muista tarkkaa määrää, valitsethan arviosi mukaan lähimmän vaihtoehdon)

- 60 tai alle
- 61- 360
- 361 tai yli

4. Missä olet suorittanut vahtimiehen pätevyyteen tarvittavat opinnot?

- Ammattikoulussa
- Ammattikorkeakoulussa
- Muu

5. Oletko kokenut jonkinlaista epäasiallista kohtelua laivalla ollessasi?

(Mikäli valitset kohdan "En ole kokenut", voit siirtyä kohtaan 14)

- Harjoittelussa
- Vahtimiehenä/Muuna kansimiehistön jäsenenä
- Molemmissa
- En ole kokenut

6. Onko kokemasi epäasiallinen kohtelu ollut mielestäsi

Valitse kokemustasi parhaiten vastaava vaihtoehto

	1	2	3	4	5	
Lievää (häiritsevää mutta ei suuresti vaikuta mielialaan tai työnteekoon)						Erittäin vakavaa (vaikuttaa suuresti mielialaan, tekee työssäolosta tai työnteosta todella hankalaa tai jopa sietämätöntä)

7. Millaista kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on ollut tai on pääosin ollut?

- Sanallista
- Fyysistä
- Molempia
- Ei kumpaakaan / Muuta

Mikäli olet kokenut epäasiallista kohtelua laivalla ollessasi, kuvaile mielellään myös omin sanoin:

8. Oletko kokenut seksuaalista häirintää laivalla ollessasi?

- Sanallista
- Fyysistä
- Molempia
- Muuta
- En ole

Mikäli olet kokenut seksuaalista häirintää laivalla ollessasi, kuvaile mielellään omin sanoin:

9. Onko sinua epäasiallisesti kohdelleita henkilöitä ollut samalla laivalla

(Halutessasi voit valita useamman vaihtoehdon, esimerkiksi jos olet joutunut epäasiallisen kohtelun kohteeksi useammalla kuin yhdellä laivalla)

- Yksi
- Useampi
- Huomattava osa muusta henkilökunnasta
- En osaa sanoa

10. Millaisessa asemassa sinua epäasiallisesti kohdellut henkilö tai kohdelleet henkilöt ovat olleet?

(Halutessasi voit valita useamman vaihtoehdon)

- Kansimiehistö
- Kansipäällystö
- Konemiehistö
- Konepäällystö
- Muut tehtävät laivalla
- Muu

11. Onko lähin esimiehesi kohdistanut sinuun epäasiallista käytöstä?

- Kyllä
- Ei

12. Koetko, että kohtaamasi epäasiallinen kohtelu on koostunut yhdestä tai yksittäisistä kerroista vai toistuvista tilanteista?

- Yhdestä / Yksittäisistä kerroista
- Toistuvista tilanteista

13. Oletko vienyt asiaa jollain tavoin eteenpäin?

- Kyllä
- Ei

14. Koetko olleesi työpaikkakiusattu?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

15. Onko tietty määrä "simputtamista" mielestäsi asiaankuuluvaa laivatyön arjessa?

- Kyllä
- Ei

Tarkenna mielellään omin sanoin

16. Mikä on mielestäsi työpaikkakiusaamista?

Hej

Vi är Viivi Salo och Ida Koski och här är en länk till en undersökning som är del av vår slutarbete i sjökapten studier vid Yrkeshögskolan Novia. Undersökningen handlar om arbetsplatsmobbing och osaklig bemötande av däckmanskap samt under praktikperioden. Det tar bara några minuter att svara, dina svar behandlas helt anonymt och vi sparar inga svar efter analyseringen. Undersökningen stängs den 22.9.2013. Tack för din tid!

Om det finns någonting du vill fråga, så kan du gärna kontakta oss via e-post. Alla frågor behandlas också strikt konfidentiellt.

Med vänliga hälsningar

Ida Koski och Viivi Salo

Enkäten på svenska

<https://docs.google.com/forms/d/15-kJiHJf2jo0EAoagIexZZ9k2JU0aW11GdH8-lu0fI/viewform>

Enkäten på finska

<https://docs.google.com/forms/d/14wiqoeOqEstluCaWUOI7AqLZRG5qkXEPCgzoP1dt2BU/viewform>

Arbetsmobbing till sjöss – osaklig behandling av däckmanskap samt under praktikperioden

1. Kön

- Kvinna
- Man
- Annan/Jag vill inte svara

2. Ålder

- – 18
- 19–23
- 24–29
- 30–39
- 40–49
- 50 +

3. Antal sjödagar som däckmanskap

Om du inte kommer ihåg det exakta antalet, vänligen ange närmaste alternativ

- 60 eller under
- 61- 360
- 361 eller över

4. Var har du avlagt dina vaktmansstudier?

- I yrkesskolan
- Vid yrkeshögskolan
- Annan

5. Har du upplevt någon form av osaklig bemötande när du har jobbat till sjöss?

Ifall att du väljer ”Jag har inte upplevt”, gå till frågan 14

- Under praktik
- Som vaktman/som annan medlem av däckmanskap
- I båda
- Jag har inte upplevt

6. Har den osakliga behandlingen varit enligt dig

Välja det alternativ som bäst beskriver din upplevelse

	1	2	3	4	5	
Lindrig (störande, men påverkar inte nämnvärt humöret eller arbetet)						Mycket svår (påverkar kraftigt humöret, gör arbetet eller tiden ombord mycket hårt eller även outhärdligt)

7. Hurdant dåligt bemötande har du upplevt eller huvudsakligen upplevt?

- Verbalt
- Fysiskt
- Båda
- Varken eller/annat

Om du har upplevt dålig behandling ombord, gärna beskriv med egna ord

8. Har du upplevt sexuella trakasserier ombord?

- Verbala
- Fysiska
- Båda
- Annat
- Jag har inte upplevt

Om du har upplevt sexuella trakasserier ombord, gärna beskriv med egna ord

9. Av hur många besättningsmedlemmar på samma fartyg har du blivit osakligt bemött?

Du kan välja flera alternativ, t.ex. om du har stött på osaklig behandling på mer än en båt

- En
- Fler än en
- En betydande del av besättningen
- Jag vet inte

10. I vilken position har den/de som osakligt bemött dig varit?

Du kan välja flera alternativ

- Däckmanskap
- Däcksbefäl
- Maskinmanskap
- Maskinbefäl
- Andra uppgifter ombord
- Övrigt

11. Har din närmaste förman bemött dig osakligt?

- Ja
- Nej

11. Har din närmaste förman bemött dig osakligt?

- Ja
- Nej

12. Upplever du att det osakliga bemötandet som du har upplevt består av enstaka eller flera enskilda händelser, eller av upprepade händelser?

- En enskild gång/enskilda gånger
- Upprepade gånger

13. Har du fört saken vidare på något sätt?

- Ja
- Nej

14. Upplever du dig som mobbad på arbetsplatsen?

- Ja
- Nej
- Jag vet inte

15. Tycker du att en viss mängd av mobbning är acceptabelt när man jobbar till sjöss?

- Ja
- Nej

Specificera gärna med egna ord

16. Vad tycker du att räknas till mobbning på arbetsplatsen?